



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.1573, 2019

KEJAKSAAN. Pegawai. Manajemen Karier.
Pencabutan.

PERATURAN KEJAKSAAN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 11 TAHUN 2019

TENTANG

MANAJEMEN KARIER PEGAWAI KEJAKSAAN REPUBLIK INDONESIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

JAKSA AGUNG REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa pemberdayaan dan pengembangan potensi diri pribadi setiap pegawai Kejaksaan Republik Indonesia berdasarkan pola manajemen karier yang jelas dan terarah yang berprinsip pada prestasi, dedikasi, loyalitas, dan integritas merupakan hak setiap pegawai Kejaksaan Republik Indonesia guna mendukung optimalisasi pengembangan institusi Kejaksaan Republik Indonesia;
- b. bahwa sistem manajemen karier pegawai Kejaksaan Republik Indonesia dibangun dengan semangat bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme serta berbasis pada penilaian kinerja dan kompetensi dengan tetap mengacu pada karakteristik Kejaksaan Republik Indonesia yang mempunyai kekhususan dan keterpaduan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi;
- c. bahwa dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan beberapa peraturan pelaksanaannya maka Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor: PER-

049/A/JA/12/2011 tentang Pembinaan Karier Pegawai Kejaksaan Republik Indonesia sudah tidak sesuai lagi;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Kejaksaan tentang Manajemen Karier Pegawai Kejaksaan Republik Indonesia;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4401);
 2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
 5. Peraturan Presiden Nomor 38 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kejaksaan Republik Indonesia sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 38 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kejaksaan Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 65);
 6. Peraturan Jaksa Agung Nomor: PER-006/A/JA/07/2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kejaksaan Republik Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1069), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Kejaksaan Nomor 6 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Jaksa Agung Nomor:

PER-006/A/JA/ 07/2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kejaksaan Republik Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1094);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KEJAKSAAN TENTANG MANAJEMEN KARIER PEGAWAI KEJAKSAAN REPUBLIK INDONESIA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Kejaksaan ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Kejaksaan Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Pegawai adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat oleh Jaksa Agung selaku Pejabat Pembina Kepegawaian, disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
3. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Jaksa Agung Republik Indonesia yang berwenang menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan manajemen Pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

5. Pola Karier adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan Pegawai dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.
6. Mutasi adalah perpindahan penugasan Pegawai dari unit kerja satu ke unit kerja yang lain di lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia maupun ke instansi pemerintah lainnya.
7. Promosi adalah kenaikan Pangkat dan/atau Jabatan Pegawai ke tingkat yang lebih tinggi atau pemindahan penugasan Pegawai ke unit kerja yang lebih tinggi atau ke instansi lain dengan jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai karena telah terbukti melakukan pelanggaran disiplin.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak Pegawai dalam suatu satuan organisasi.
10. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
11. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik di bidang penegakan hukum serta administrasi pemerintahan dan pembangunan yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Kejaksaan Republik Indonesia.
12. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada Kejaksaan Republik Indonesia.
13. Kualifikasi Pemantapan adalah Mutasi dalam satu golongan Jabatan, dengan penempatan pada satuan kerja yang memiliki variabel pembeda yang lebih tinggi baik secara kualitas maupun kuantitas dari penempatan satuan kerja yang sebelumnya.

14. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkatan Jabatan berdasarkan tingkat kesulitan, tanggung jawab, dampak, dan persyaratan kualifikasi pekerjaan yang digunakan sebagai dasar penggajian.
15. Asesmen Kompetensi adalah sistem pembinaan kepegawaian dengan menguji kompetensi Pegawai sesuai dengan standar kompetensi yang dipersyaratkan dalam rangka pengembangan karier Pegawai.
16. Kader Khusus adalah Pegawai yang mempunyai penilaian kinerja dan prestasi menonjol yang disiapkan untuk pengisian JA dan JPT di masa mendatang melalui sistem pemantauan, penilaian, penempatan, dan pengembangan kompetensi secara khusus.
17. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai yang selanjutnya disebut Penilaian Kinerja adalah proses rangkaian dalam sistem manajemen kinerja Pegawai dengan memperhatikan perilaku dan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, yang disusun dalam bentuk Sasaran Kinerja Pegawai.
18. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk oleh PyB untuk memberikan pertimbangan kepada PPK atas usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam Jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi Pegawai.
19. Pengelola Fungsi Jaksa adalah pejabat struktural di lingkungan Kejaksaan yang dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya secara teknis operasional terkait langsung dengan tugas dan fungsi Jaksa, yang meliputi tugas pra perencanaan, perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pelaksanaan serta pengawasan fungsi Jaksa.

Pasal 2

Manajemen karier Pegawai meliputi:

- a. Pangkat dan Jabatan;
- b. Pola Karier;
- c. Mutasi dan Promosi;